



ISSN 1392–6195 (print)
ISSN 2029–2058 (online)
JURISPRUDENCIJA
JURISPRUDENCE
2009, 4(118), p. 299–320

VALSTYBINIO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ DARBO APMOKĖJIMO REGULIAVIMO PROBLEMAS LIETUVOJE

Valerija Gerikienė

Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto
Vadybos katedra
Saulėtekio al. 9, LT-10222 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 273 2542
Elektroninis paštas VGerikiene@gmail.com

Inga Blažienė

Vilniaus Gedimino technikos universiteto Verslo vadybos fakulteto
Socialinės ekonomikos ir vadybos katedra
Saulėtekio al. 11, LT-10223 Vilnius, Lietuva
Telefonas (+370 5) 2752 434
Elektroninis paštas Inga.Blaziene@dsti.lt

Pateikta 2009 rugsėjo 24 d., parengta spausdinti 2009 m. gruodžio 10 d.

Anotacija. Straipsnyje aptariami pagrindiniai mokėjimo už darbą valstybiniame sektoriuje tikslai bei analizuojami šiuo metu Lietuvoje galiojantys teisės aktais, reguliuojantys valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas. Straipsnyje atliekama detali skirtingų valstybinio sektoriaus darbuotojų kategorijų – valstybės politikų, valstybės pareigūnų, teisėjų, valstybės tarnautojų, taip pat mokslo ir studijų institucijų, švietimo, kultūros ir meno bei kitų darbuotojų – darbo užmokesčio sandaros analizė. Lyginami vadovų, vyriausiųjų specialistų ir specialistų tarnybinių atlyginimų dydžiai, sumodeliuoti vadovaujantis tyrimo metu galiojusiais teisės aktais. Straipsnio pabaigoje pateikiamos apibendrinančios išvados ir rekomendacijos mokėjimo už darbą sistemai Lietuvos valstybiniame sektoriuje normalizuoti.

Reikšminiai žodžiai: valstybinio sektoriaus darbuotojai, darbo užmokestis, pareiginė alga, tarnybinis atlyginimas, priedai, priemokos.

Įvadas

Valstybinio sektoriaus mokėjimo už darbą sistemos – tai sudėtingos finansinių išteklių paskirstymo sistemos, padedančios valstybinėms institucijoms pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus gerai dirbti. Minėti tikslai (pritraukti, išlaikyti, motyvuoti darbuotojus) domina ir darbo užmokesčio sistemas kuriančius specialistus, ir šios srities mokslininkus. Šiuo metu, kai daugelis pasaulio valstybių (taip pat ir Lietuva) išgyvena ekonominę bei finansų krizę, tikslinga iš naujo, atsižvelgiant į pasikeitusias finansines sąlygas, peržiūrėti taikomas mokėjimo už darbą valstybiniame sektoriuje sistemas bei įvertinti esamos darbo apmokėjimo politikos optimizavimo galimybes.

Valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimą Lietuvoje reguliuoja skirtingi teisės aktai: trys skirtingi įstatymai, daug Lietuvos Respublikos Vyriausybės (toliau – LRV) nutarimų bei juos detalizuojančių atskirų ministerijų vadovų įsakymų. Skirtinguose teisės aktuose užprogramuotos skirtingos darbo apmokėjimo sąlygos gali būti dar labiau iškreipiamos sunkmečio sąlygomis atskirų institucijų darbuotojams skirtingomis proporcijomis koreguojat (tiksliau – mažinant) jų darbo užmokestį.

Straipsnio tikslas – išanalizavus bei įvertinus šiuo metu Lietuvoje galiojančias valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas, suformuoti pagrindines kryptis, kuriomis turėtų būti optimizuojamas Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimas.

Siekiant tikslo keliami šie *uždaviniai*:

- atskleisti principinius darbo apmokėjimo sistemos tikslus;
- išanalizuoti bei įvertinti šiuo metu Lietuvoje galiojančiais pagrindiniais teisės aktais reguliuojamo valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo užmokesčio sandarą ir lygį;
- pateikti pagrindines valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygų reguliavimo šalyje tobulinimo kryptis.

Tyrimo metodai. Pagrindinis tyrimo metodas – teisinės bazės lyginamoji analizė bei ja remiantis atliktas darbo užmokesčio sandaros ir lygio modeliavimas. Šio straipsnio autorės turėjo galimybę dalyvauti 2009 m. kovo–birželio mėn. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu atliktame moksliniame tyrime „Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sistemų palyginamoji analizė“, kurio medžiaga panaudota rengiant šį straipsnį.

1. Darbo apmokėjimo sistemos tikslai

Šiuolaikinėje darbo rinkoje ypač svarbu tinkamai įvertinti darbą ir sukurti mokėjimo už jį sistemas, leidžiančias diferencijuoti darbo užmokestį pagal skirtingo sudėtingu-

mo ir svarbos darbus, užtikrinti teisingumo principo įgyvendinimą organizacijos viduje bei išvengti diskriminacijos apmokant už atliktą darbą. Be to, mokant už darbą labai svarbu įvertinti ir darbuotojo norą bei gebėjimus tinkamai ir atsakingai atlikti jam pavestą darbą, t. y. labai svarbu organizacijoje sukurti efektyvią mokėjimo už darbą sistemą, kuri *skatintų* darbuotojus gerai dirbti. Yra žinoma, kad atskiros įstaigos, institucijos, organizacijos skatinamasis darbo apmokėjimo sistemos efektyvumas daug priklauso ir nuo to, kiek yra pagrįstos darbo užmokesčio diferencijavimo proporcijos. Įstaigoje, institucijoje, organizacijoje darbo užmokestis paprastai diferencijuojamas dviem aspektais. Vienas darbo užmokesčio diferencijavimo aspektas – skirtumas tarp paprasto darbo ir sudėtingo darbo. Šiuo atveju darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindas yra *darbas* (pareigybė) ir su juo susijusių funkcijų atlikimas. Antruoju atveju siekiama darbo užmokestį susieti ir su konkretais darbuotojo darbo rezultatais, jo kompetencija, t. y. darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindas yra *darbuotojo* veikla, jo įnašas atsižvelgiant į bendrus organizacijos ir visos visuomenės interesus.

Todėl nustatant valstybinio sektoriaus darbuotojų (ypač – gerai mokamų vadovų ir specialistų) darbo užmokestį turėtų būti atsižvelgta ne tik į jų atliekamo darbo sudėtingumą, institucijos lygį, bet ir į konkrečių darbuotojų veiklos įnašą (naudą) tiek įstaigai (organizacijai), tiek ir visai visuomenei.

Darbuotojai, ypač kvalifikuoti ir labai kvalifikuoti, yra labai jautrūs jų gaunamo darbo užmokesčio nelogiškumams, todėl nustatant valstybinio sektoriaus darbuotojų, kurie dažniausiai yra aukštos kvalifikacijos, darbo apmokėjimo sąlygas būtina laikytis aiškių bei vienodų kriterijų, diferencijuojant jų darbo užmokestį. Nėra logiška vienu darbuotojų sąskaita didinti darbo užmokestį kitiems darbuotojams, objektyviai neįvertinus jų atliekamo darbo sudėtingumo, atsakomybės, socialinės reikšmės ir darbuotojų kompetencijai keliamų reikalavimų.

Kuriant mokėjimo už darbą sistemas skiriami ir kiti atlyginimų sistemos tikslai. Paminėsime keletą iš jų. Visų pirma tai – *darbuotojų pritraukimas į organizaciją*. Siekdamas strateginių tikslų organizacijos konkuruoja darbo rinkoje bandydamos pritraukti labiausiai kompetentingus, patyrusius, talentingus darbuotojus. Ne mažiau svarbu ir *organizacijų pastangos išlaikyti turimą kompetentingą personalą*. Kai darbo užmokestis neatitinka rinkoje mokamo darbo užmokesčio lygio, darbuotojai gali atsisakyti dirbti organizacijoje ir „perbėgti“ kitur. Norint išvengti šios situacijos reikia pasirūpinti organizacijoje vykdomos atlyginimo politikos konkurencingumu. Be to, svarbu ir *administravimo efektyvumas*, t. y. mokėjimo už darbą kriterijai turi būti suprantami, priimtini kiekvienam darbuotojui, reikalinga, kad šią sistemą nebūtų sudėtinga administruoti. Taip pat labai rizikinga siekti kuo didesnės išlaidų ekonomijos darbuotojų darbo užmokesčio sąskaita, nes tai kenkia darbo efektyvumui, produktyvumui, darbuotojų iniciatyvumui, atsakomybei ir pagaliau – organizacijos prestižui bei konkurencingumui.

Reikia paminėti, kad kuriant naują mokėjimo už darbą sistemą ir tobulinant esamą, labai svarbu tinkamai informuoti darbuotojus, kad jie suprastų tokios sistemos teikiamą naudą.

Atsižvelgiant į minėtus tikslus straipsnyje pateikiama trumpa Lietuvoje galiojančių teisės aktų, reglamentuojančių valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimą,

analizė bei įvertinamos šiais teisės aktais reglamentuojamos darbo užmokesčio sąlygos.

2. Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo reguliavimo teisinės bazės analizė

2.1. Valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų bei valstybės tarnautojų darbo užmokesčio reguliavimas

Pagrindiniai *įstatymai*, reglamentuojantys darbo apmokėjimo sąlygas Lietuvoje, yra šie:

1. Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas¹ Nr. VIII-1904, priimtas 2000 m. rugpjūčio 29 d. (toliau – VPVPDAĮ), numatantis darbo užmokesčio dydžius ir darbo apmokėjimo sąlygas:

- valstybės politikams (Seimo Pirmininkui, Seimo pareigūnams, Seimo nariams, Ministrui Pirmininkui, ministrams, merams ir merų pavaduotojams, savivaldybių tarybų nariams);
- valstybės pareigūnams, kuriems netaikomas Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas (prokurorams, valstybės kontrolieriui ir jo pavaduotojams, Seimo kontrolieriams, lygių galimybių kontrolieriui, vaiko teisių apsaugos kontrolieriui, žurnalistų etikos inspektoriui, Seimo, Seimo pirmininko, Respublikos Prezidento arba Ministro Pirmininko paskirtiems institucijų ir įstaigų, finansuojamų iš valstybės biudžeto, vadovams (išskyrus VSD generalinį direktorių ir jo pavaduotojus, specialiųjų tyrimų tarnybos direktorių ir jo pavaduotojus bei policijos generalinį komisarą) bei pareigūnams; Seimo, Respublikos Prezidento, kitų pagal specialius įstatymus paskirtų valstybinių (nuolatinių) komisijų ir tarybų pirmininkams, jų pavaduotojams ir nariams).

2. Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymas² Nr. X-1771, priimtas 2008 m. lapkričio 6 d. (toliau – TAI), numatanmtis teismų pirmininkų, jų pavaduotojų, skyrių pirmininkų ir teisėjų atlyginimo, pareiginės algos bazinio dydžio bei priedų ir priemonų skyrimo tvarką.

3. Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas³ Nr. VIII-1316, priimtas 1999 m. liepos 8 d. (toliau – VTĮ), reglamentuojantis įstaigų vadovų, karjeros valstybės tarnautojų, politinio (asmeninio pasitikėjimo) valstybės tarnautojų ir statutinių valstybės tarnautojų darbo apmokėjimo sąlygas ir darbo užmokesčio dydžius.

Išvardytuose įstatymuose darbuotojų pareiginė alga skaičiuojama taikant pareiginės algos bazinį dydį, kuris straipsnyje nagrinėjamu laikotarpiu (2009 m. gruodžio 1

1 Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 75-2271.

2 Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 131-5022.

3 Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 66-2130.

d.) buvo 450 Lt⁴. Pareiginės algos bazinis dydis, kuris šiuo metu yra taikomas nustatant pareigines valstybės politikų, teisėjų, pareigūnų bei valstybės tarnautojų algas, pradėtas taikyti nuo 2006 m., kai pareiginėms algoms nustatyti taikomas dydis buvo atsietas nuo minimalios mėnesio algos. Deja, pareiginės algos bazinis dydis nėra pagrįstas objektyviais kriterijais, jo lygį faktiškai labiausiai lemia konkrečios biudžeto galimybės.

Pažymėtina, jog anksčiau minėtuose įstatymuose įteisinta ir gana skirtinga valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų bei valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sandara (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų bei valstybės tarnautojų darbo užmokesčio sandara

Darbuotojų kategorija	Darbo užmokesčio sandara		
Valstybės politikai	Pareiginė alga (priklauso nuo darbuotojų pareigybės pagal numatytus koeficientus)		Priedas už išstarnautus Lietuvos valstybei metus (ne daugiau 30% pareiginės algos)
Valstybės pareigūnai	Pareiginė alga (priklauso nuo darbuotojų pareigybės pagal numatytus koeficientus)	Priedas už išstarnautus Lietuvos valstybei metus (ne daugiau 30% pareiginės algos)	Vienkartinė priemoka už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis (ne didesnė kaip mėnesio pareiginės algos dydis)
Prokurorai	Pareiginė alga (priklauso nuo darbuotojų pareigybės pagal numatytus koeficientus)	Priedas už išstarnautus Lietuvos valstybei metus (ne daugiau 30% pareiginės algos)	Priedai už kvalifikacinį rangą (jaunesniajam justicijos patarėjui – 10%, justicijos patarėjui – 15%, vyresniajam justicijos patarėjui – 20%, vyriausiajam justicijos patarėjui – 25%, valstybiniam justicijos patarėjui – 30%, vyriausiajam valstybiniam justicijos patarėjui – 40% (priedai skaičiuojami nuo pareiginės algos)

4 Nuo 2009 rugpjūčio 1 d. patvirtintas pareiginės algos bazinis dydis – 450 Lt.

1 lentelės tęsinys

Valstybės politikai	Pareiginė alga (priklauso nuo darbuotojų pareigybės pagal numatytus koeficientus)		Priedas už iš tarnautus Lietuvos valstybei metus (ne daugiau 30% pareiginės algos)		
Teisėjai	Pareiginė alga (priklauso nuo darbuotojų pareigybės pagal numatytus koeficientus)	Priedas už iš tarnautus Lietuvos valstybei metus (ne daugiau 30% pareiginės algos)	Vienkartinė priemoka už viršvalandinį darbą, darbą poilsio ir švenčių dienomis (ne didesnė kaip mėnesio pareiginės algos dydis)		
Valstybės tarnautojai	Pareiginė alga (priklauso nuo darbuotojų pareigybių grupės pagal priede numatytus koeficientus ir įstaigos, kurioje jis dirba grupės	Priedai už: 1) tarnybos Lietuvos valstybei stažą – ne daugiau 30% pareiginės algos; 2) kvalifikacinę klasę arba kvalifikacinę kategoriją (išskyrus statutinius valstybės tarnautojus): III klasė – 10%, II klasė – 20%, I klasė – 30%; 3) už laipsnį arba tarnybinių rangą ir kvalifikacinę kategoriją (tik statutiniams valstybės tarnautojams) – statute nustatyta tvarka; 4) už diplomatinį rangą (priedai už stažą ir klasę negali viršyti 55% pareiginės algos)	Pareiginės algos dydžio vienkartinis priedas	Priemokos už: 1) įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, kai yra padidėjęs darbų mastas, atliekant pareigybės aprašyme numatytas funkcijas, neviršijant nustatytos darbo laiko trukmės; 2) papildomą užduočių, suformuluotų raštu atlikimą; 3) darbą kenksmingomis, labai kenksmingomis ir pavojingomis darbo sąlygomis; 4) statutiniams valstybės tarnautojams – už darbą, jei jis tiesiogiai susijęs su tarnybinių gyvūnų priežiūra ir parengimu, tarnybiniams pareigoms atlikti (1 ir 2 – ne daugiau 60% pareiginės algos; 3 ir 4 – ne daugiau 20% pareiginės algos)	Apmokėjimas už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties bei viršvalandinį darbą ir budėjimą – LR Darbo kodekso nustatyta tvarka

PASTABA: Lentelė sudaryta remiantis 2009 m. gruodžio 1 d. Lietuvoje galiojusiais teisės aktais.

Kaip matyti iš pateiktos lentelės, valstybės politikų darbo užmokestį sudaro pareiginė alga ir priedai už išstarnautus metus, valstybės pareigūnai bei teisėjai gauna ir vienkartinės priemokas už viršvalandinį darbą bei darbą poilsio, taip pat švenčių dienomis, prokurorams numatyti ir priedai už kvalifikacinį rangą. Itin daug priedų ir priemokų numatyta valstybės tarnautojams, kurių darbo užmokestį reguliuoja Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas.

Reikia pasakyti, jog vienodų pareiginių algų nustatymo principų nebuvimas, taip pat darbo užmokesčio sandaros skirtumai bei priedų ir priemokų gausa sudaro prielaidas santykiškai subjektyviai reguliuoti darbo užmokestį nustatant valstybės politikų, pareigūnų, teisėjų bei valstybės tarnautojų darbo užmokesčio lygį. Laikantis šiuo metu galiojančių darbo užmokesčio reguliavimo principų galima sumodeliuoti situaciją, kurioje gerokai žemesnes bei mažiau reikšmingas ir atsakingas pareigas užimantis valstybės tarnautojas gali gauti didesnę darbo užmokestį, nei aukštesnes bei atsakingesnes pareigas užimantis valstybės politikas arba pareigūnas.

2.2. Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio reguliavimas

Darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo užmokesčio dydį ir darbo apmokėjimo sąlygas reglamentuoja šie LRV *nutarimai*:

- LRV nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“⁵;
- LRV nutarimas Nr. 337 „Dėl mokslo ir studijų institucijų vadovų, jų pavaduotojų, akademinį padalinių vadovų, jų pavaduotojų, mokslinių sekretorių, mokslo darbuotojų ir tyrėjų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašo patvirtinimo“⁶.

Vadovaujantis LRV nutarimu Nr. 511 (kuris, beje, per savo galiojimo laikotarpį buvo keistas ir tobulintas apie 20 kartų) Švietimo ir mokslo, Kultūros, Socialinės apsaugos ir darbo bei kitos ministerijos, neviršydamos minėtame nutarime nustatytų tarnybinių atlyginimų (koeficientais) dydžių, parengė ir ministrų įsakymais įtvirtino diferencijuotas pagal įstaigų pobūdį ir jų dydį, darbuotojų darbo stažą, išsilavinimą bei kvalifikaciją tarnybinių algų schemas (žr. 1 lentelę), taip pat kitas darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas.

Paminėtini šie ministrų *įsakymai*:

5 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 28-655.

6 Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 337 „Dėl mokslo ir studijų institucijų vadovų, jų pavaduotojų, akademinį padalinių vadovų, jų pavaduotojų, mokslinių sekretorių, mokslo darbuotojų ir tyrėjų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 42-1582.

- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. ISAK-3545⁷ (iki 2009 m. rugpjūčio 31 d.) ir Nr. ISAK 1736⁸ (nuo 2009 m. rugsėjo 1 d.) „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“;
- Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymas Nr. IV-486 „Dėl Lietuvos Respublikos kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymo Nr. 248 „Dėl kultūros įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo“ pakeitimo“⁹;
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Nr. A1-22¹⁰ (iki 2009 m. rugsėjo 14 d.) ir Nr. A1-573¹¹ (nuo 2009 m. rugsėjo 15 d.) „Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“.

Minėtuose įsakymuose reglamentuojamos tik pedagogų, kultūros ir meno darbuotojų, socialinių darbuotojų, o Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime Nr. 377 – tik mokslo darbuotojų, tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo sąlygos bei darbo užmokesčio dydžiai. Minėtose įstaigose dirbančių *kitų darbuotojų*, taip pat kitų biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų (Lietuvos Respublikos Vyriausybės kanceliarijos, ministerijų, Vyriausybės įstaigų, kitų institucijų arba įstaigų, atliekančių viešąjį administravimą, apskričių viršininkų administracijų, savivaldybių darbuotojų, nepriskiriamų valstybės tarnautojų kategorijai) tarnybinių atlyginimų koeficientai (bazinės mėnesinės algos dydžiais) reglamentuojami Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimo Nr. 511 4-ame priede pateiktais dydžiais.

Vyriausybės nutarimuose bei ministerijų vadovų įsakymuose, skirtingai nei anksčiau aptartuose įstatymuose, darbo užmokesčiui skaičiuoti nustatytas kitas bazinis dydis – bazinė mėnesinė alga (BMA), kuri straipsnyje nagrinėjamoju laikotarpiu (2009 m. gruodžio 1 d.) buvo 122 Lt¹². BMA pradėta taikyti 1995 m., kai tarnybiniams atlyginimams nustatyti taikomas dydis buvo atsietas nuo minimalios mėnesio algos. Deja, BMA dydis nėra pagrįstas objektyviais kriterijais, jo lygį faktiškai labiausiai lemia konkrečios biudžeto galimybės. Faktiškai nėra aiškūs ir principai bei metodai, kuriuos taikant nu-

7 Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. gruodžio 30 d. įsakymas Nr. ISAK-3545 „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 1-15.

8 Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. rugpjūčio 21 d. įsakymas Nr. ISAK-1736 „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 101-4229.

9 Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2009 m. rugsėjo 11 d. įsakymas Nr. IV-486 „Dėl Lietuvos Respublikos kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymo Nr. 248 „Dėl kultūros įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 111-4731.

10 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. A1-22 „Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 9-333.

11 Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugsėjo 9 d. įsakymas Nr. A1-573 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. sausio 20 d. įsakymo Nr. A1-22 „Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 110-4682.

12 Nuo 2009 m. rugsėjo 1 d. BMA dydis – 122 Lt.

statomi atskirų organizacijų darbuotojų pareigybių tarnybiniai atlyginimo koeficientai. Nustatant šiuos koeficientus nebuvo atliekamas darbo sudėtingumo vertinimas; iš esmės buvo vadovaujama tik faktiškai galiojusio darbo užmokesčio lygiu.

Pažymėtina, jog kaip ir valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų bei valstybės tarnautojų, taip ir biudžetinių įstaigų darbuotojų atveju anksčiau minėti LRV nutarimai bei ministrų įsakymai įteisina gana skirtingą šių darbuotojų darbo užmokesčio sandarą (žr. 2 lentelę).

2 lentelė. Biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo užmokesčio sandara¹³

Darbuotojų kategorija	Darbo užmokesčio sandara		
Mokslo ir studijų institucijų vadovai, mokslo darbuotojai, tyrėjai ir dėstytojai	Tarnybinis atlyginimas*	Priedai už: 1) vadovaujančias pareigas vadovams (15–25%); 2) skubių, svarbių darbų (užduočių) atlikimą; 3) dalyvavimą vykdant tarptautinius projektus arba ūkio subjektų užsakymus (iki 300%)	Priemokos už: 1) laikinai nesančio darbuotojo funkcijų vykdymą; 2) papildomų darbų atlikimą
		Priedų ir priemokų suma (taip pat – iš specialiųjų programų) negali viršyti 300% tarnybinio atlyginimo	
Švietimo įstaigų darbuotojai ir kitų įstaigų pedagoginiai darbuotojai	Tarnybinis atlyginimas (skaičiuojamas vadovams ir jų pavadootojams) arba Mėnesinis tarifinis atlygis (nustatomas mokytojams)		Priedai už: 1) mokslo laipsnį arba pedagoginį vardą (1 BMA); 2) magistro laipsnį (0,5 BMA); 3) kiti priedai
Socialinių paslaugų įstaigų darbuotojai	Tarnybinis atlyginimas	Priedai ir priemokos: 1) iki 50% BMA už tiesioginį darbą su neįgaliaisiais; 2) iki 70% tarnybinio atlyginimo personalinis priedas (vadovams, jų pavadootojams ir padalinių vadovams); 3) iki 90% tarnybinio atlyginimo priedai ir priemokos už aukštą kvalifikaciją, skubių, sudėtingų arba papildomų darbų atlikimą, laikinai nesančių darbuotojų pareigų atlikimą	

* Priklauso (šioje lentelėje) nuo darbuotojui patvirtinto tarnybinio koeficiento ir bazinės algos.

13 Lentelėje išvardytos tik pagrindinės, LRV nutarimuose įteisintos, darbo užmokesčio nustatymo sąlygos.

2 lentelės tęsinys

Kultūros įstaigų darbuotojai	Tarnybinis atlyginimas	Priedai: 1) iki 1,4 tarnybinių atlyginimų dydžio personalinis priedas (nacionalinių ir valstybinių įstaigų vadovams); 2) iki 1,4 tarnybinių atlyginimų dydžio priedas (nacionalinių ir valstybinių įstaigų aukščiausio profesinio meninio lygio kultūros ir meno darbuotojams); 3) 1 BMA dydžio priedas (vadovams, jų pavaduotojams ir kitiems kultūros darbą dirbantiems specialistams, turintiems mokslinį laipsnį); 4) 15% tarnybinio atlyginimo dydžio priedas Lietuvos aklųjų bibliotekos direktoriui ir jo pavaduotojams; 5) 10% tarnybinio atlyginimo dydžio priedas kitiems Lietuvos aklųjų bibliotekos darbuotojams
------------------------------	-------------------------------	---

PASTABA: Lentelė sudaryta remiantis 2009 m. gruodžio 1 d. Lietuvoje galiojusiais teisės aktais.

Galima teigti, jog kaip ir ankstesniu – valstybės politikų, teisėjų, valstybės pareigūnų bei valstybės tarnautojų, taip ir biudžetinių įstaigų darbuotojų – atveju, teisės aktai numato gana dideles darbo užmokesčio diferencijavimo galimybes. Skirtingais teisės aktais reglamentuojamos darbo užmokesčio sąlygos ne visuomet yra objektyviai pagrįstos, leidžiančios adekvačiai įvertinti atitinkamos kvalifikacijos bei sudėtingumo darbą.

Pavyzdžiui, lyginant mokslo ir studijų institucijų darbuotojų bei mokyklų vadovų ir mokytojų darbo apmokėjimo sąlygų reglamentavimą akivaizdžiai matyti, jog skirtinguose teisės aktuose numatytos sąlygos labai skiriasi. Mokslo ir studijų institucijose darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygos yra liberalesnės, šių įstaigų vadovams suteikiama didesnė laisvė diferencijuoti darbo užmokestį atsižvelgiant į darbuotojų darbo rezultatus, tuo tarpu švietimo įstaigų darbuotojų darbo užmokestis griežtai reglamentuotas ministro įsakymu. Mokslo ir studijų institucijų vadovų bei kitų darbuotojų darbo užmokesčio dydžiui – skirtingai nei mokyklų vadovų arba mokytojų – nei darbo stažas, nei kontaktinių (pedagoginių) valandų skaičius, nei studentų skaičius įtakos neturi.

Nors didžiausi atskirais teisės aktais reglamentuojamą darbo užmokestį gaunančių darbuotojų atlygio skirtumai susidaro dėl galimybės gauti priedus bei priemokas, kai kurie nelogiškumai išryškėja ir analizuojant pagal galiojančius teisės aktus sumodeliuotas šių darbuotojų pareigines algas (žr. 3 lentelę).

3 lentelė. **Biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų tarnybiniai atlyginimai (bazinės mėnesinės algos dydžio koeficientais ir litais per mėnesį¹⁴)**

Pareigybės	Darbuotojų kategorijos				
	Pedagogai	Sveikatos priežiūros specialistai	Kultūros ir meno darbuotojai	Socialiniai darbuotojai	Švietimo ir mokslo, kultūros ir meno, sveikatos priežiūros ir socialinių įstaigų kiti darbuotojai, taip pat kitų biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojai
Įstaigų ir organizacijų vadovai	11,5–38,2	8,2–22,5	7,5–21,4	8,06–20,4	6,56–16
	1403–4660	1000–2745	915–2611	983–2489	800–1952
Įstaigų ir organizacijų vadovų pavaduotojai	10,95–33,9	7,4–20,1	7,3–19,4	7,25–18,3	6,56–14,3
	1336–4136	903–2452	891–2367	885–2233	800–1708
Skyrių, kitų padalinių vadovai	10–32,85	7–17,93	7,1–18,91	7,2–16,35	6,56–13
	1220–4008	854–2187	866–2307	878–1995	800–1586
Specialistai:					
įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą	9,2–27,95	6,8–16,5	6,9–18,8	7,1–16,2	6,56–11,4
	1122–3410	830–2013	842–2294	8662–1976	800–1391
<i>iš jų, kurių mokymo trukmė–6 ir daugiau metų</i>		6,8–17,4			
		830–2123			
įgiję aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą (baigę kolegijas)	9,15–26,7	6,8–14,7	6,7–15,4	7,05–14,3	6,56–10,5
	1116–3257	830–1793	817–1879	860–1745	800–1281
įgiję aukštesnįjį išsilavinimą ar specialųjį vidurinį, iki 1995 metų	8,9–21,8	6,6–13	6,56–12	7,05–12,3	6,56–9,6
	1086–2660	805–1586	800–1464	860–1500	800–1171
Tarnautojai, išskyrus vadovus ir specialistus				6,56–9	6,56–9
				800–1098	800–1098
Pagalbinis medicinos ir individualios priežiūros personalas		6,56–10		7,03–11,2	
		800–1220		891–1366	
Darbininkai				6,56–6,6	6,56–6,6
				800–805	800–805

PASTABA: Lentelė sudaryta remiantis 2009 m. gruodžio 1 d. Lietuvoje galiojusiais teisės aktais.

Lentelėje pateikti duomenys apie atskirų biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų minimalius bei maksimalius tarnybinių atlyginimų dydžius, įteisintus LRV nutarime Nr. 511 bei minėtuose ministrų įsakymuose. Kaip matyti iš lentelėje pateiktų duomenų, visiems darbuotojams (ir vadovams, ir specialistams bei tarnautojams) yra nustatytos gana plačios tarnybinių atlyginimų „žirklės“. Tačiau akivaizdžiai matyti ir tas faktas, kad ypač menkai mokamų darbuotojų kategorijai priskiriami sveikatos priežiūros specialistai bei kultūros ir meno darbuotojai, taip pat – švietimo ir mokslo, kultūros ir meno, sveikatos priežiūros ir socialinių įstaigų *kiti* darbuotojai bei *kitų* biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojai.

Nors šių – kitų – darbuotojų tarnybinio atlyginimo koeficiento dydis priklauso nuo užimamų pareigų (vadovai, specialistai, tarnautojai, darbininkai) ir įgyto išsimokslinimo (specialistai įgiję aukštąjį universitetinį, baigę kolegijas ir įgiję aukštesnįjį arba specialųjį vidurinį išsimokslinimą), jų, ir įgijusių aukštąjį universitetinį išsimokslinimą, tarnybinis atlyginimas yra akivaizdžiai mažesnis už mokytojų, kultūros ir meno darbuotojų, socialinių darbuotojų. Specialisto, priskirto kitų darbuotojų kategorijai, kurio darbo pobūdžiui taip pat būtinas aukštasis universitetinis išsimokslinimas, tarnybinio atlyginimo maksimalus koeficientas (maksimalus tarnybinis atlyginimas) pagal nutarimą mažesnis net už vidutinį šalies darbo užmokestį. Autorių nuomone, toks požiūris į šiuos darbuotojus menkina jų darbo svarbą, neleidžia panaudojant darbo užmokestį pritraukti į organizacijas motyvuotų darbuotojų.

Toliau straipsnyje pateikiama lyginamoji visų anksčiau minėtų valstybinio sektoriaus darbuotojų pareiginių algų, sumodeliuotų remiantis galiojančiais teisės aktais, analizė.

3. Skirtingais teisės aktais reglamentuojamų valstybinio sektoriaus darbuotojų pareiginių algų lyginamoji analizė

Viena iš svarbiausių darbo užmokesčio sudėtinių dalių yra pareiginė alga, kurios dydis nusako atliekamo darbo (funkcijų) vertę, to darbo sudėtingumą, lyginant su kitais darbais. Priedų ir priemokų absoliuti vertė taip pat priklauso nuo pareiginės algos dydžio. Valstybinio sektoriaus darbuotojų pareiginių algų lygiui didelę reikšmę turi ir valstybės išgalės mokėti atitinkamo dydžio algas. Toliau pateikiama trumpa skirtingų kategorijų darbuotojų – vadovų, vyriausiųjų specialistų bei specialistų, kurių darbo užmokestis reglamentuojamas skirtingais teisės aktais, palyginamoji pareiginių algų analizė. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, nors Lietuvoje ir išlieka centralizuota mokėjimo už darbą sistema, tačiau, skirtingais teisės aktais reglamentuojant apmokėjimo už darbą principus, nėra užtikrinamas vienodo apmokėjimo už vienodą (lygiavertį) darbą principo įgyvendinimas praktikoje. Siekiant pagrįsti šį teiginį, straipsnyje pateikiamas vadovų, vyriausiųjų specialistų ir specialistų, kurių darbas reglamentuojamas skirtingais teisės aktais, pareiginių algų palyginimas (žr. 4–6 lenteles).

4 lentelė. Vadovų¹⁵ pareiginės algos, apskaičiuotos remiantis galiojančiais teisės aktais
(litas per mėnesį, kai bazinis dydis – 450 Lt, BMA – 122 Lt)

Teisės aktas	Pareigybė	Pareiginė alga	
		nuo	iki
VPVPDAĮ	Seimo Pirmininkas	9194	
	Ministras Pirmininkas	9194	
	Ministrai	8483	
	Savivaldybių merai	4253	4941
	Generalinis prokuroras	6120	
	Apygardų prokuratūrų vyriausieji prokurorai	4914	
	Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos miestų apylinkių prokuratūrų vyriausieji prokurorai	4167	
	Šiaulių ir Panevėžio miestų apylinkių vyriausieji prokurorai	4149	
	Kitų rajonų (miestų) apylinkių vyriausieji prokurorai	3996	
	Valstybės kontrolierius	5679	
	Seimo kontrolierių įstaigos vadovas	5679	
	TAĮ	LR Konstitucinio Teismo pirmininkas (ar jį pavaduojantis teisėjas)	9450
Lietuvos Aukščiausiojo Teismo pirmininkas		7952	
Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo pirmininkas		7655	
Lietuvos apeliacinio teismo pirmininkas		7403	
Apygardų teismų pirmininkai		7034	
Apygardų administracinių teismų pirmininkai		7034	
Apylinkių teismų pirmininkai		6120	6485
VTĮ	LR Seimo kancleris	4743	
	Ministro Pirmininko kancleris	4500	4743
	Viceministras	4500	4743
	LR Konstitucinio Teismo kancleris	4208	4500
	LR Aukščiausiojo Teismo kancleris	4208	4500
	Valstybės saugumo departamento generalinis direktorius	4743	
	Specialiųjų tyrimų tarnybos direktorius	4743	
	Savivaldybės administracijos direktorius	2790	4210
LRV nutarimas Nr. 337	Universitetų rektoriai	5298	
	Kolegijų direktoriai	4073	
	Valstybinių mokslinių tyrimų įstaigų direktoriai	3108	5062
Įsakymas Nr. ISAK-1736	Bendrojo lavinimo mokyklų vadovai	2312	4660
Įsakymas Nr. A1-573	Socialinių paslaugų įstaigų vadovai	983	2489
Įsakymas Nr. IV-486	Kultūros įstaigų vadovai	915	2611

PASTABA: Lentelė sudaryta remiantis 2009 m. gruodžio 1 d. Lietuvoje galiojusiais teisės aktais.

Kaip matyti iš pateiktų duomenų, ypač dideli vadovų kategorijai priskirtų darbuotojų pareiginių algų skirtumai. Iš 4 lentelėje pateiktų duomenų akivaizdu, kad mažiausios pareiginės algos nustatytos vadovams, kurių darbo apmokėjimo sąlygas reglamentuoja LRV nutarimai. Antai universiteto rektoriaus alga nustatyta mažesnė už Valstybės kontrolieriaus, akivaizdžiai mažesnė už Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo pirmininko, apygardų teismų pirmininkų ir net apylinkių teismų pirmininkų pareigines algas. Nustatytos itin mažos socialinių paslaugų ir kultūros įstaigų vadovų pareiginės algos.

Panaši situacija ir analizuojant vyriausiųjų specialistų pareigines algas. Autorių nuomone, vyriausiųjų specialistų kategorijai buvo priskirti ir seimo nariai, prokurorai ir teisėjai bei profesoriai, vyriausieji mokslo darbuotojai, bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai ekspertai, socialiniai darbuotojai ekspertai, žinoma, ir vyriausieji specialistai, kurių darbo apmokėjimo sąlygos nustatytos Valstybės tarnybos įstatyme (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Vyriausiųjų specialistų¹⁶ pareiginės algos
(litais per mėnesį, kai bazinis dydis – 450 Lt, BMA – 122 Lt)

Teisės aktas	Pareigybė	Pareiginė alga	
		nuo	iki
VPVPDAĮ	Seimo nariai	6912	
	Generalinės prokuratūros prokurorai	5310	5387
	Apygardų prokuratūrų prokurorai	4253	4374
	Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos miestų apylinkių prokuratūrų prokurorai	3690	
	Šiaulių ir Panevėžio miestų apylinkių prokurorai	3690	
	Kitų rajonų (miestų) apylinkių prokurorai	3492	
	Seimo kontrolieriai	5310	
TAĮ	LR Konstitucinio Teismo teisėjas	8577	
	Lietuvos Aukščiausiojo Teismo teisėjas	7034	
	Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjas	6854	
	Lietuvos apeliacinio teismo teisėjas	6741	
	Apygardų teismų teisėjai	6300	
	Apygardų administracinių teismų teisėjai	6300	
	Apylinkių teismų teisėjai	5202	
VTĮ	LR Seimo kanceliarijos vyriausieji specialistai	2280	3085
	Vyriausybės kanceliarijos vyriausieji specialistai	2280	3085
	Ministerijų vyriausieji specialistai	2280	3085
	LR Aukščiausiojo Teismo vyriausieji specialistai	2280	3085
	Lietuvos apeliacinio teismo vyriausieji specialistai	2280	3085
	Apygardų teismų, apygardų administracinių teismų vyriausieji specialistai	2070	2790
	Apylinkių teismų vyriausieji specialistai	1980	2540
	Generalinės prokuratūros vyriausieji specialistai	2280	3085
	Valstybės kontrolės vyriausiasis kontrolierius, vyriausiasis specialistas	2280	3085

16 Pareigybes vyriausiųjų specialistų kategorijai priskyrė straipsnio autorės.

	Departamentų ir kitų įstaigų prie ministerijų vyriausieji specialistai	1800	2327
	Valstybės saugumo departamento vyriausieji specialistai	2280	3085
	Apskritis viršininko administracijos vyriausieji specialistai	1980	2540
	Savivaldybių vyriausieji specialistai	1710	2540
LRV nu- tarimas Nr. 337	Mokslo ir studijų institucijų profesoriai, vyriausieji mokslo darbuotojai	2672	4815
Įsakymas Nr. ISAK- 1736	Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai-ekspertai	1806	2001
Įsakymas Nr. A1- 573	Socialiniai darbuotojai ekspertai	1161	1876
Įsakymas Nr. IV - 486	Specialistai, priskiriami kultūros ir meno darbuotojams, įgiję aukštąjį išsilavinimą	842	2294

PASTABA: Lentelė sudaryta remiantis 2009 m. gruodžio 1 d. Lietuvoje galiojusiais teisės aktais.

Iš lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog didesnę pareigines algas gauna Seimo nariai bei įvairių lygių teismų teisėjai, tačiau reikia pažymėti, jog šių kategorijų darbuotojams, skirtingai nei kitiems lentelėje išvardintiems pareigūnams bei specialistams, nėra numatyti priedai už klases, laipsnį ir kita. Vyriausiųjų specialistų (karjeros valstybės tarnautojų), kurių darbo apmokėjimo sąlygas reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas, pareiginių algų diferenciacija atsižvelgiant į instituciją iš esmės nėra didelė – 1,3 karto. Dar mažesnė pareiginių algų diferenciacija specialistų, kurių darbo apmokėjimo sąlygas reglamentuoja Valstybės tarnybos įstatymas (žr. 6 lentelę) – 1,1 karto.

6 lentelė. **Specialistų¹⁷ pareiginės algos**
(litas per mėnesį, kai bazinis dydis – 450 Lt, BMA – 122 Lt)

Teisės aktas	Pareigybė	Pareiginė alga	
		nuo	iki
VTĮ	Ministerijų specialistai	1710	2160
	Apygardų teismų, apygardų administracinių teismų teismo posėdžio sekretoriai	1620	2070
	Valstybės kontrolės specialistai	1710	2160
	Savivaldybių specialistai	1615	2090
LRV nutartimas Nr. 337	Mokslo ir studijų institucijų asistentai	1554	1966
Įsakymas Nr. ISAK-1736	Bendrojo lavinimo mokyklų mokytojai	1329	1476
Įsakymas Nr. A1-573	Socialiniai darbuotojai	977	1813
Įsakymas Nr. IV- 486	Specialistai, nepriskiriami kultūros ir meno darbuotojams, įgiję aukštąjį išsilavinimą	800	1391

PASTABA: Lentelė sudaryta remiantis 2009 m. gruodžio 1 d. Lietuvoje galiojusiais teisės aktais.

17 Pareigybes *specialistų* kategorijai priskyrė straipsnio autorės.

Gerokai didesni palyginti pagal atskirus LRV nutarimus bei tarpusavyje palyginti pagal VTĮ ir LRV nutarimus apmokamų specialistų pareiginių algų skirtumai. Net ir mažiausiai remiantis VTĮ apmokami specialistai gauna dvigubai didesnes pareigines algas, nei pagal Kultūros ministro įsakymą Nr. IV-486 apmokami specialistai, įgiję aukštąjį išsimokslinimą, tačiau nepriskiriami kultūros ir meno darbuotojų kategorijai. Šiems specialistams teisės aktais numatyta galima pareiginė alga analizuojamu laikotarpiu buvo mažiausia – nuo 800 iki 1391 Lt.

Išvados

Išanalizavus teisės aktus, reguliuojančius Lietuvos Respublikos valstybinio sektoriaus darbuotojų atlyginimų valdymą, bei dirbančiųjų šiame sektoriuje darbo apmokėjimo sąlygas, nustatyta, jog darbo apmokėjimo sąlygos atskirose institucijose yra labai skirtingos. Ypač nepalankios darbo apmokėjimo sąlygos valstybinio sektoriaus darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis. Jų darbo užmokesčio dydį gali nulemti ne tik darbo užmokesčio fondo ribos, bet ir institucijos vadovo valia. Kitoms darbuotojų grupėms, tarp jų – politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams bei karjeros valstybės tarnautojams, teisės aktų numatytos daug didesnės pareiginės algos ir priedų bei priemokų ribos, taip pat šių darbo užmokesčio sudėtinių dalių nustatymo principai.

Skirtingais teisės aktais (įstatymais, Vyriausybės nutarimais bei jais remiantis išleista ministru įsakymais) reglamentuojant mokėjimo už Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą sąlygas susidarantys darbo užmokesčio skirtumai dažnai nėra pagrįsti ir neparodo konkrečių pareigybių darbo sudėtingumo bei atsakomybės lygio. Autorių nuomone, reikalavimai, nustatant atitinkamos pareigybės darbo vertę, turėtų būti *labiau pagrįsti* ir atspindėti konkrečiai darbo vietai reikalaujamą darbuotojo išsimokslinimo lygį, jo darbo patirtį, priėmimo į darbą tvarką (konkurso būdu, statutiniais pagrindais, šalies gyventojų visuotiniais rinkimais ir kita), atsakomybę už kitų asmenų sveikatą ir gyvybę, materialines bei finansines vertybes, atsakomybę už specialistų žinių lygį, moralę ir kita.

Darbuotojams, ypač kvalifikuotiems ir aukštos kvalifikacijos, labai svarbu, kokį jie gauna darbo užmokestį. Todėl nustatant dažniausiai aukštos kvalifikacijos valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sąlygas ir diferencijuojant jų darbo užmokestį reikalingi vienodi kriterijai. Nėra logiška vienų darbuotojų sąskaita didinti darbo užmokestį kitiems darbuotojams (ypač tiems, kurie daug reikalauja), neįvertinant atliekamo darbo sudėtingumo, atsakomybės, socialinės reikšmės ir darbuotojų kompetencijai keliamų reikalavimų.

Mūsų nuomone, institucijoje, įstaigoje, organizacijoje darbo užmokestis turėtų būti diferencijuojamas dviem aspektais. Vienas aspektas, kuriuo remiantis organizacijoje turėtų būti diferencijuojamas darbo užmokestis, – tai paprasto ir sudėtingo darbo skirtumai. Šiuo atveju darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindas yra *darbas* (pareigybė) ir su juo susijusių funkcijų atlikimas. Antruoju atveju turėtų būti siekiama darbo užmokestį susieti ir su konkrečiu darbuotojo darbo rezultatais, jo kompetencija, t. y. darbo užmokesčio diferencijavimo pagrindas yra *darbuotojo* veikla, jo įnašas atsižvelgiant į bendruosius organizacijos ir visos visuomenės interesus.

Todėl nustatant darbuotojų darbo užmokestį (ypač – gerai apmokamų vadovų ir specialistų) turėtų būti atsižvelgta ne tik į jų atliekamo darbo sudėtingumą, institucijos arba įstaigos, kurioje jie dirba, grupę ir kita, bet ir į konkrečių darbuotojų veiklos svarbą (naudą) tiek įstaigai (organizacijai), tiek ir visai visuomenei. Esant tokiai darbo apmokėjimo sistemai neabejotinai padidėtų valstybinio sektoriaus darbuotojų motyvacija.

Nors sukurti, pritaikyti ir palaikyti valstybinio sektoriaus mokėjimo už darbą sistema yra problemiška, tačiau kuriant šią sistemą, labai svarbu parinkti aiškius ir teisingus darbo (pareigybės) įvertinimo kriterijus, atitinkančius atliekamų darbų vertę.

Siekiant įgyvendinti teisingumo, objektyvumo bei skaidrumo principus mokant už darbą valstybinio sektoriaus darbuotojams, autorių nuomone, būtina priimti vieningą teisės aktą, visame valstybiniame sektoriuje reguliuojantį darbo apmokėjimo tvarką. Toks aktas užtikrintų lygias darbo apmokėjimo sąlygas darbuotojams, įvairiose valstybinio sektoriaus institucijose dirbantiems vienodos kvalifikacijos ir sudėtingumo darbą. Be to, būtų tikslinga nustatyti vienodą bazinį dydį, į kurį atsižvelgiant visiems valstybiniame sektoriuje dirbantiems asmenims būtų skaičiuojama pareiginė alga.

Lietuvoje per visą laikotarpį nuo Nepriklausomybės atkūrimo buvo bandoma įstatymais įteisinti pagrindines mokėjimo už darbą nuostatas organizacijose, finansuojamose iš valstybės ir savivaldybių biudžetų. Dar 1994 m. buvo pradėtas rengti įstatymas, kurio pagrindinis tikslas buvo įteisinti pareigybių suskirstymą į kvalifikacines mokėjimo už darbą kategorijas, taikant *vieningus kriterijus* visų sričių darbuotojams, ir taip nustatyti darbo užmokesčio lygį. 1996 m. spalio 9 d. tokį įstatymą, kuriame buvo pateikta ir darbų (pareigybių) vertinimo metodika (pavadinta sistema), priėmė Lietuvos Respublikos Seimas, tačiau įstatymas taip ir nebuvo įgyvendintas.

Darbų (pareigybių) vertinimo sistema, įteisinta Lietuvos Respublikos valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatyme¹⁸ (toliau – DAPI), buvo parengta taikant analitinį darbų vertinimo metodą, kurio pagrindas – tarptautinės darbo organizacijos priimta Ženevos schema, modifikuota atsižvelgiant į kitų valstybių patirtį kuriant vienodas mokėjimo už darbą sistemas bei valstybės ir savivaldybių įstaigų, taip pat organizacijų darbuotojų darbo ypatumus.

Buvo skirti 4 bendrieji vertinimo sistemos veiksniai: 1) darbo sudėtingumas; 2) socialinė reikšmė; 3) atsakomybė; 4) darbo sunkumas ir sąlygos.

Kiekvieną bendrąjį veiksnių sudaro vienetiniai veiksniai, kurių vertę lemia darbo reikalavimai. *Darbo sudėtingumo veiksnį* sudarė šie vienetiniai veiksniai: išsimokslinimas, profesinė patirtis, sprendimų mastas, vadybos lygiai, pareigų lygiai. *Socialinės reikšmės veiksnio* vienetiniai veiksniai buvo: paskyrimo į darbo vietą (pareigas) tvarka bei darbo reikšmė. *Atsakomybės veiksnio* vienetiniai veiksniai: įtaka kitų asmenų saugumui, materialinė ir moralinė atsakomybė, bendradarbiavimo su kitomis įstaigomis bei organizacijomis ryšiai. *Darbo sunkumo ir sąlygų* vienetiniai veiksniai: protinis ir fizinis krūvis, nervinė įtampa, darbo vieta.

Atsisakius vienodų mokėjimo už darbą visiems valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojams principų, sukurta tokia mokėjimo už darbą sistema, kuri nors

18 Lietuvos Respublikos valstybės ir Vyriausybės vadovų, Seimo narių, valstybės ir savivaldybių įstaigų bei organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios*. 1996, Nr. 109-2472.

ir išlieka centralizuota, bet, kai darbo apmokėjimo sąlygos reglamentuojamos ir skirtingais įstatymais, ir skirtingais Vyriausybės nutarimais, neužtikrina vienodo apmokėjimo už vienodą (lygiavertį) darbą principo įgyvendinimo.

Autorių nuomone, nors anksčiau išvardyti darbų ir pareigybių įvertinimo veiksniai, įteisinti DAPI, šiuolaikinėmis sąlygomis yra tobulintini, tačiau reikalavimai, nustatant atitinkamos pareigybės darbo vertę, turėtų būti *labiau pagrįsti* ir atspindėti reikalaujamą darbuotojo išsimokslinimo lygį, jo darbo patirtį, priėmimo į darbą tvarką (konkurso būdu, esant statutiniams pagrindams, šalies gyventojų visuotiniais rinkimais ir kita), atsakomybę už kitų asmenų sveikatą ir gyvybę, materialines bei finansines vertybes, atsakomybę už specialistų žinių lygį, moralę ir kita.

Siekiant valstybiniame sektoriuje įdiegti vienodus darbo apmokėjimo principus turėtų būti sudaryta speciali darbo grupė, kurios sudėtyje turėtų būti mokslo bei Vyriausybės atstovai ir įvairių valstybinio sektoriaus sričių specialistai, geriausiai išmanantys savo sektoriaus specifiką bei darbo apmokėjimo sąlygas.

Kurti vientisą, centralizuotą darbo apmokėjimo sistemą nėra vienintelis galimas problemos sprendimo būdas. Kita kryptis – decentralizuoti esamą sistemą, t. y. atsakomybės dėl apmokėjimo už darbą sąlygų nustatymą iš valstybinio reguliavimo perkelti į kolektyvines sutartis, kaip tai daroma daugelyje Europos šalių. Kaip parodė dar 2003 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu atliktas tyrimas „Politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, valstybės tarnautojams bei pagal darbo sutartis biudžetinėse įstaigose dirbantiems darbuotojams nustatytų darbo apmokėjimo sąlygų vertinimas“¹⁹, kolektyvinės derybos daugumoje Europos šalių vyksta dviem etapais – centriniu ir šakiniu lygmeniu. Pirmajame etape vyksta atskirų ministerijų derybos su Finansų ministerija arba jai analogiška institucija, antrajame etape kolektyvinės derybos vyksta tarp kiekvienos ministerijos ir jai pavaldžių institucijų darbuotojų. Paprastai centriniu lygmeniu vyksta derybos dėl bazinio darbo užmokesčio lygio, šakiniu – dėl papildomų darbo apmokėjimo sąlygų. Valstybinio sektoriaus dirbančiųjų darbo užmokesčių paprastai sudaro dvi pagrindinės dalys – bazinis darbo užmokestis, priklausantis nuo darbuotojo užimamų pareigų bei jo kvalifikacijos, bei papildoma darbo užmokesčio dalis. Bazinio darbo užmokesčio lygį lemia darbuotojo pareigos bei jo kvalifikacinė klasė arba kategorija; ši dalis paprastai sudaro daugiau nei 50 proc. (atskirose šalyse – nuo 50 proc. iki 90 proc.) viso darbuotojo atlyginimo. Papildoma darbo užmokesčio dalis atskirose šalyse priklauso nuo darbo sąlygų, darbo stažo, konkrečių darbo rezultatų ir kita.

Tyrimo autorių nuomone, prioritetą teikiant valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sistemos decentralizavimui Lietuvoje neišvengiamai turėtų didėti socialinio dialogo vaidmuo, stiprėti profesinių sąjungų pozicijos. Nemažą vaidmenį čia turėtų atlikti pati valstybė, ir skatindama socialinį dialogą bei kolektyvines derybas valstybiniame sektoriuje, ir socialinio dialogo metu pati aktyviau prisiimdama darbdavio (ne tik trečiosios šalies) vaidmenį.

19 Šileika, A., et al. *Politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, valstybės tarnautojams bei pagal darbo sutartis biudžetinėse įstaigose dirbantiems darbuotojams nustatytų darbo apmokėjimo sąlygų vertinimas. Mokslinio tyrimo ataskaita*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2003.

Literatūra

- Gerikienė, V.; Blažienė, I. Mokėjimo už valstybinio sektoriaus darbuotojų darbą reguliavimas: Europos šalių patirtis ir Lietuvos praktika. *Jurisprudencija*. 2004, 56(48): 39–51.
- Gerikienė, V. Darbo apmokėjimo įstatymų taikymo problemos Lietuvoje. *Jurisprudencija*. 2002, 25(17): 37–42.
- Gruževskis, B., et al. *Lietuvos valstybinio sektoriaus darbuotojų darbo apmokėjimo sistemų palyginamoji analizė. Mokslinio tyrimo ataskaita*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2009.
- Henderson, R. I. *Compensation Management in a Knowledge-Based World*. Upper Saddle River: Pearson Education, 2006.
- Lietuvos Respublikos kultūros ministro 2009 m. sausio 23 d. įsakymas Nr. IV-28 „Dėl Lietuvos Respublikos kultūros ministro 1999 m. birželio 30 d. įsakymo Nr. 248 „Dėl kultūros įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 11-429.
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. sausio 20 d. įsakymas Nr. A1-22 „Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 9-333.
- Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. rugsėjo 9 d. įsakymas Nr. A1-573 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. sausio 20 d. įsakymo Nr. A1-22 „Dėl socialinį darbą dirbančių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ pakeitimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 110-4682.
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. gruodžio 30 d. įsakymas Nr. ISAK-3545 „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2009, Nr. 1-15.
- Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. rugpjūčio 21 d. įsakymas Nr. ISAK-1736 „Dėl švietimo įstaigų darbuotojų ir kitų įstaigų pedagoginių darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 101-4229.
- Lietuvos Respublikos teisėjų atlyginimų įstatymas. *Valstybės žinios*. 2008, Nr. 131-5022.
- Lietuvos Respublikos valstybės politikų ir valstybės pareigūnų darbo apmokėjimo įstatymas. *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 75-2271.
- Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymas. *Valstybės žinios*. 1999, Nr. 66-2130.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“. *Valstybės žinios*. 1993, Nr. 28-655.
- Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2007 m. balandžio 4 d. nutarimas Nr. 337 „Dėl mokslo ir studijų institucijų vadovų, jų pavaduotojų, akademinėjų padalinių vadovų, jų pavaduotojų, mokslinių sekretorių, mokslo darbuotojų ir tyrėjų, kitų tyrėjų ir dėstytojų darbo apmokėjimo sąlygų aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*. 2007, Nr. 42-1582.
- Mačernytė-Panomariovienė, I. *Apmokėjimas už darbą ir jo užtikrinimas*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras, 2003.
- Rosen, E. D. *Viešojo sektoriaus produktyvumo didinimas. Sąvokos ir praktika*. Vilnius: Knygiai, 2007.
- Šileika, A., et al. *Darbų ir pareigybių vertinimo metodika. Aktualūs socialinės politikos klausimai*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2004.
- Šileika, A., et al. *Politikams, teisėjams, valstybės pareigūnams, valstybės tarnautojams bei pagal darbo sutartis biudžetinėse įstaigose dirbantiems darbuotojams nustatytų darbo apmokėjimo sąlygų vertinimas. Mokslinio tyrimo ataskaita*. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2003.

Бергер, Д.; Бергер, Л. *Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда* [Berger, D.; Berger, L. *Encyclopedia of job motivation and remuneration systems*]. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2008.

Левашов, В. И. *Социальная политика доходов и заработной платы* [Levashov, V. I. *Social policy of income, wages and salaries*]. Москва: Центр экономики и маркетинга, 2000.

PROBLEMS OF REGULATING REMUNERATION FOR THE WORK OF PUBLIC SECTOR EMPLOYEES IN LITHUANIA

Valerija Gerikienė

Vilnius University, Lithuania

Inga Blažienė

Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania

Summary. *The article deals with the problems related to the remuneration for the work of public sector employees in Lithuania resulting from different legislation (laws, governmental resolutions and ministerial orders issued on the basis thereof) applied to regulate the conditions of remuneration for the work of public sector employees. In the context of the present economic downturn the situation is even more complicated by unequal adjustment (cutting) of the salaries of the employees in different agencies/organisations which even more distorts the conditions of remuneration for work regulated by different legislation.*

According to the authors of the article, the setting of the conditions of remuneration for the work of public employees requires uniform criteria to be applied to the differentiation of the salaries and wages. It is illogical to increase salaries/wages to some employees at the expense of others without taking into consideration the level of responsibility, the complexity and the social value of the work performed as well as the requirements imposed on the employees' competencies. Furthermore, remuneration for work (especially to highly paid executives and professionals) should be set taking into account not only the complexity of their work, the level of the agency/organisation, etc., but also the contribution (benefit) of a particular employee to both the agency/organisation and the whole society. Such a system of remuneration for work would undoubtedly increase motivation of public sector employees.

Efforts to implement the principles of justice, fairness and transparency in the area of remuneration for the work of public employees require adoption of an integral act regulating the procedure of remuneration for work in the entire public sector and ensuring equal conditions of remuneration for the work of equal complexity and requiring equal qualifications in different public agencies/organisations. Moreover, it would be reasonable to fix a uniform basic amount used for calculating basic salaries and wages to all persons employed in the public sector. The creation of the uniform and centralised system of remuneration for work is not the only possible solution for the problem. Another way could be the decentralisation of

the existing system, i.e., shifting the responsibility for fixing the conditions of remuneration for work from public regulation to collective agreements, as is the case of many European countries today. The authors of the survey are of the opinion that the role of social dialogue would definitely increase and the positions of trade unions in Lithuania would be strengthened without doubt, if priority was given to the decentralisation of the system of remuneration for the work of public sector employees. The State itself should also play an important role by promoting social dialogue and collective bargaining in the public sector and, first of all, by assuming the functions of the employer in the social dialogue.

Keywords: *public (sector) employees, wage, basic salary and wage, additions, bonuses.*

Valerija Gerikienė, Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto Vadybos katedros docentė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo ekonomika, atlyginimų už darbą valdymas (mikro- ir makro- lygis).

Valerija Gerikienė, Vilnius University, Faculty of Economics, Department of Management, associated professor. Research interests: labour economics, compensation management (micro and macro level).

Inga Blažienė, Vilniaus Gedimino technikos universiteto Verslo vadybos fakulteto Socialinės ekonomikos ir vadybos katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: darbo rinkos politika, kolektyviniai darbo santykiai, darbo sąlygos.

Inga Blažienė, Vilnius Gediminas Technical University, Faculty of Business Management, Department of Social Economics and Management, lecturer. Research interests: labour market policy, industrial relations, working conditions.